gemeente Borsele

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Borsele.

Nr. 8618

29 januari

2015

Wijziging op de verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Borsele 2015.

De raad van de gemeente Borsele,
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 9 december 2014;
besluit vast te stellen de wijziging op de verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Borsele 2015.
A
De aanhef van de verordening wordt als volgt gewijzigd:
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid van de Participatiewet;
gelet op artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet, artikel 35, onderdeel d, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 35, onderdeel d, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
B
Artikel 3 van de verordening wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikel 8 en 10, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 7 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.

Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
    4. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

C
De volgende artikelen worden toegevoegd aan de Re-integratie verordening 2015

Artikel 10a. No risk polis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis op grond van artikel 8a, lid 2, onderdeel b van de Participatiewet als:
    a. de werkgever voor ten minste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
    b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1, lid 2 onder d;
    c. de werknemer een arbeidsbeperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
    d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
    e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit het college van B&W een verzekering af met een verzekeraar en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.

Artikel 10b. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, lid 2 Participatiewet.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
    a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;

   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kan het college adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college gebruikt de in de bijlage bij dit artikel omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV neemt daarbij de in de bijlage bij dit artikel omschreven methode in acht.

Vastgesteld in de raadsvergadering van 8 januari 2015,
de griffier, de voorzitter,

Bijlage bij artikel 10b: Wijze van vaststellen van loonwaarde

Het college maakt gebruik van de loonwaardemethodiek van het UWV om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.
In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het UWV adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (lid 5 van dit artikel).
De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Methode van loonwaardebepaling
De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van UWV of vergelijkbare informatie uit een andere bron.
Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer.
Het bestaat uit de volgende stappen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
- Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse).
- Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
- Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
- Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

UWV legt deze gegevens vast in een rapportage. Daarin vermeldt UWV de onderzoeksactiviteiten, de resultaten van het onderzoek en het advies over de loonwaarde. UWV geeft ook advies over het aanpassen van het werk van de klant waardoor deze beter en duurzamer kan functioneren. Ook wanneer de inzet van een voorziening leidt tot een mogelijk hogere loonwaarde en/of vergroting van de duurzaamheid van de plaatsing geeft UWV dit aan.
Doel
Met de loonwaardebepaling krijgen de gemeenten ondersteuning bij het bevorderen van duurzaam werk voor de gemeentelijke doelgroep. De ervaring en expertise op sociaal-medisch gebied van het UWV zorgt voor een deskundig, betrouwbaar, en objectief advies.
Kenmerken
UWV werkt met een beproefde methode voor loonwaardebepaling in het kader van loonkostensubsidie.De gemeente ontvangt een vakkundig en onafhankelijk oordeel over de loonwaarde.
De door UWV geleverde diensten worden steekproefsgewijs getoetst aan de hand van interne kwaliteitscriteria.